

Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie,
Mierová 4, Humenné

**OSOBNOSTNÉ PREDPOKLADY PRE PRÁCU MENTORA
(UVÁDZAJÚCEHO KOLEGU) A ICH ROZVOJ**

Spracovala: Mgr. Mariana Čukalovská, CPPPaP Humenné
sociálny pedagóg

Osobnostné predpoklady pre prácu mentora (uvádzajúceho kolegu) a ich rozvoj

Nie je jednoduché vymedziť osobnostné predpoklady mentora. Ak berieme do úvahy, čo všetko ovplyvňuje osobnosť mentora a jeho rozvoj osobnosti. Pokúsime sa zhrnúť vhodné osobnostné charakteristiky, vhodné zručnosti, schopnosti mentora, v čom by sa mali vzdelávať a čo im pomôže zvládať túto neľahkú úlohu a pracovať na rozvoji svojich predpokladov.

Medzi vhodné osobnostné charakteristiky mentora v oblasti postojov patrí napríklad: pozitívny prístup k životu, vzdelávaniu, k svojmu povolaniu a v neposlednom rade zodpovednosť. Po odbornej stránke by mal byť mentor skúsený, mal by poznať a podporovať trendy vo vzdelávaní dospelých a mal by byť rešpektovaný medzi kolegami.

V oblasti komunikačných a interpersonálnych zručností by mal mať dobre vyvinutú empatiu a emocionálnu inteligenciu. (Šneberger, Dobrovolná, 2014). Mentor by mal byť vzorom nielen v oblasti vedomostí a skúseností, ale aj v oblasti postojov a hodnôt.

Medzi žiadané osobnostné charakteristiky mentora patria (Holická, 2010):

1. ľudský a priateľský, 2. chápvavý a pokojný, 3. komunikačne a argumentačne zdatný,
4. aktívne počúvajúcí, 5. dávajúci a prijímajúci spätnú väzbu, 6. dôveryhodný,
7. flexibilný, 8. motivujúci a angažovaný, 9. sebarefektujúci a sebavedomý,
10. schopný nadväzovať kontakty, 11. vnímavý a empatický.

Na druhej strane, v odbornosti, sú za významné považované charakteristiky ako múdry, skúsený, ochotný a schopný poradiť a pomôcť, organizačne zdatný, sebarozvíjajúci, expertný, výkonný, zrozumiteľný, uznávaný a rešpektovaný (Holická, 2010).

Ku kľúčovým zručnostiam mentora môžeme zaradiť zvládanie záťažových situácií a tíme management alebo manažment času (Oravcová, 2007) Pri mnohých pracovných povinnostiach je dôležité naučiť sa efektívne riadiť svoj čas s cieľom dosiahnuť maximálne výsledky v čo najkratšom čase, ale nie na úkor ich kvality. Schopnosť efektívne si organizovať čas úzko súvisí so sebaopoznaním a sebariadením. Efektívne zorganizovaný čas môžeme považovať nielen za prevenciu stresu, ale aj prevenciu pred syndrómom vyhorenia.

Tieto charakteristiky môžu vyvolávať dojem, že mentor by mal byť dokonalý. To môže odrádzať od mentoringu. Každý z nás v niečom vyniká. Práve preto, by sme mali upriamiť pozornosť na význam spätnej väzby, na svoju prácu a sebareflexiu.

Dobrou prevenciou proti syndrómu vyhorenia a zároveň dobrou podporou a sebareflexiou je aj supervízia.

Zosnulý pediater a psychoanalytik Donald Winikot prišiel so zaujímavou myšlienkou“ dost dobrej matky“- ktorá, keď dieťa po nej hodí jedlom, nereaguje hneď, ako na osobný útok, ale vníma to, ako prechodnú neschopnosť dieťaťa vyjadriť sa adekvátne na podnety. Winikot upozorňuje, že pre matku je ťažké byť „dost dobrá matka“ pokiaľ nemá podporu otca alebo inej dospeljej osoby, i keď práve potrebuje ventilovať alebo postarať sa o seba.

Čo umožňuje analógiu, že pomáhajúci môže byť iba vtedy „dost dobrý“, ak nie je na všetky podnety neustále sám a je tu niekto pre neho, keď to potrebuje.

Rozhodnutím učiť, vychovávať, pomáhať, prijatím úlohy venovať sa tým, čo to potrebujú, vstupujeme do vzťahu, ktorý je iný než všetko bežné. Tento vzťah nie je celkom rovnocenný. Nie vždy sú schopní a ochotní prijímať, tí ktorým dávame. Je to však naše rozhodnutie, a preto potrebujeme oporu, aby sme v tom neboli sami.

Predstava, že my sami sme stelesnená pomoc a nie len prostredníci na ceste k pomoci, je nebezpečná. Neprivlastňovanie si výsledkov neznamená nezájem. Naopak oslobodzuje nás pre náš osobný život, lebo nežijeme životy svojich žiakov alebo klientov a naša sebaúcta nezávisí od ich úspechu.

Preto je dôležité skúmať vlastné motívy, prečo sme v tomto povolání, aby mentorovaní alebo klienti nemuseli napĺňať naše potreby. Potreby, samé o sebe nie sú škodlivé, ale ich popieranie škodlivé môže byť.

Veľmi prirodzenou a častou potrebou, je potreba byť obľúbený, ocenený, byť vnímaný, ako ten, kto sa snaží, má dobré úmysly, i keď musí robiť ťažké opatrenia a rozhodnutia “ pre dobro žiaka, klienta“, jednoducho, byť dobrý človek.

Ak sami zažívame znovu a znovu pozíciu žiaka alebo klienta, vieme sa lepšie vysporiadať aj s pocitmi žiaka alebo klienta. Pokiaľ sme schopní prijať vlastnú zraniteľnosť a nesnažíme sa obhájiť, je to cenná skúsenosť, ktorá pomôže aj nám aj našim klientom. Túto podporu môžeme získať u skúseného supervízora, ktorého si vyberieme. (Hawkins, Shohet, 2004)

Schavel a Tomka (2010) sú toho názoru, že medzi základné ciele supervízie okrem vyššie spomínaných je potrebné zaradiť aj:

- potrebu a ochotu ďalej sa vzdelávať,
- posilňovať svoju autonómiu a sebakompetenciu v pozícii odborníka,
- dodržiavať základné etické princípy pri práci s klientom, ale aj voči organizácii a svojim kolegom,
- posilňovať svoju motiváciu pre odborné činnosti dobrými skúsenosťami v interakcii supervízor – supervidovaný

Za zmienku stojí aj vyjadrenie Bednárovej (1997, in: Schavel, Tomka, 2010, s11), ktorá tvrdí, že supervízia je metóda, ktorá umožňuje reflexiu vlastného profesionálneho správania, ide pritom o rozvíjanie sebareflexie, pochopenie nevedomých a nevedomovaných súvislostí, pocitov a fantázií, ich obrazov v pracovných činnostiach.

Ak by sme chceli zhrnúť osobnostné predpoklady pre prácu mentora, tak okrem empatie, sociálnych kompetencií, zodpovednosti a tolerancie k mentorovaným, by mal mať predovšetkým snahu sa neustále vzdelávať v nových trendoch mentoringu a za pomoci supervízií pracovať na sebareflexii a preventívne proti vyhoreniu.